



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución
Educativa Jorge Basadre 6048, Villa El Salvador 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Yeny Estela Chávez Vilcas (ORCID: 0000-0002-9941-5390)

ASESOR:

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mi madre Estela, a mi padre que está en el cielo, a mis hermanas y a mi sobrinita Elizabeth, quienes me apoyaron para la culminación de mi maestría y a Dios por estar a mi lado.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de actualizarme, a todos los docentes que con su dedicación y acompañamiento me brindaron conocimientos para ser un buen maestriza y a todas las personas que colaboraron con la presente investigación de forma directa e indirecta.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CHAVEZ VILCAS, YENY ESTELA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JORGE BASADRE 6048, VILLA EL SALVADOR 2019.

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
..... *Aprobar APS*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo Yeny Estela Chavez Vilcas estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestria en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador 2019", en 91 folios para la obtención del grado académico de Maestro Administración de la Educación, es de mi autoria.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto de 2019


Yeny Estela Chavez Vilcas
La autora

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	18
2.1 Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Variables y operacionalización	19
2.3 Población, muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Método de análisis de datos	24
2.6 Aspectos éticos	24
III. Resultados	25
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	37
VII. Referencias	39
VIII. Anexos	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	46
Anexo 3: Base de datos	52
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	60
Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos	61
Anexo 6: Constancia de aplicación de los instrumentos	82
Anexo 7: Otras evidencias	83

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Dimensiones del Clima Organizacional Koys & Decottins	12
Tabla 2: Operacionalización de la variable clima organizacional	20
Tabla 3: Operacionalización de la variable desempeño docente	20
Tabla 4: Baremación de la variable clima organizacional	23
Tabla 5: Baremación de la variable desempeño docente	23
Tabla 6: Validez por el juicio de expertos	23
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de los instrumentos utilizados para las variables estudiadas	24
Tabla 8: Niveles de la variable clima organizacional	25
Tabla 9: Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional	26
Tabla 10: Niveles de la variable desempeño docente	27
Tabla 11: Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente.	28
Tabla 12: Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente	29
Tabla 13: Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	30
Tabla 14: Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	30
Tabla 15: Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	31
Tabla 16: Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de la variable clima organizacional	25
Figura 2: Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional	26
Figura 3: Niveles de la variable desempeño docente	27
Figura 4: Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente.	28

Resumen

La investigación “Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador 2019”, se planteó como hipótesis general que existe una relación positiva entre clima organizacional y desempeño docente. Se trabajó en una muestra conformada por 80 docentes, se aplicaron instrumentos de investigación como la encuesta, dos instrumentos uno para medir la variable clima organizacional y otro para la variable desempeño docente.; cuestionarios que utilizaron la escala de Likert. La investigación tiene como finalidad conocer la relación que existe entre estas variables, la investigación es de naturaleza cuantativa, de diseño transversal correlacional, se obtuvieron resultados aceptables en ambos instrumentos. Los resultados obtenidos demuestran que, existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente, el coeficiente de correlación es significativa, presenta un coeficiente de correlación de 0.503 y un p valor de ,000 que es menor a $\alpha = ,05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras Claves: Clima organizacional, desempeño docente y relación

Abstract

The research “Relationship between organizational climate and teaching performance in the Jorge Basadre 6048 Educational Institution, Villa el Salvador 2019”, was raised as a general hypothesis that there is a positive relationship between organizational climate and teaching performance. We worked on a sample made up of 80 teachers, research instruments such as the survey were applied, two instruments one to measure the organizational climate variable and the other for the teaching performance variable .; questionnaires that used the Likert scale. The purpose of the research is to know the relationship between these variables, the research is quantitative in nature, with a correlational cross-sectional design, acceptable results were obtained in both instruments. The results obtained show that, there is a relationship between the variables organizational climate and teacher performance, the correlation coefficient is significant, it has a correlation coefficient of 0.503 and a p value of, 000 that is less than $\alpha = , 05$ therefore, Research hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational climate, teaching performance and relationship

I. Introducción

En estos últimos años se tiene una realidad problemática de la educación, el objetivo central de todas las naciones del mundo es la educación. “la educación es un derecho y el cimiento para asegurar la consecución de otros derechos; es indispensable para la pacificación, el respeto por las ideas de otras personas, progreso de la persona y el desarrollo sostenible” (Unesco, 2016, p.7). Compromiso que asumen los gobiernos del mundo en la Declaración de Incheon para la educación 2030, en República de Corea, en donde se reunieron varios países del mundo por la persecución de una educación con calidad, y plantean una nueva forma de ver a la educación hacia el 2030 un convenio es Garantizar la educación inclusiva e igualitaria con calidad e impulsar posibilidades de aprendizaje continuo para todas las personas; en donde la preocupación de los países del mundo es siempre dar una educación con calidad.

La Unesco enfatiza en la educación de calidad que comprende transitar a un enfoque que favorezca un buen clima y genere un buen convivir fundamentado en el principio del respeto. Una institución educativa tiene un gran potencial el ser un lugar donde se desarrolle e incremente la creatividad y los sentimientos de las personas y en espacios en donde exista la confianza como valor principal, en este tienen lugar los aprendizajes que van ser extensivos a los padres de familia, hermanos y a la sociedad (UNESCO 2017). Las instituciones educativas tienen el potencial de transformarse en lugares que amplíen la capacidad creativa y afectiva de los seres humanos y en donde la confianza sea cultivada como el valor básico y se genere los aprendizajes que a su vez se hacen extensivos a la familia y a la comunidad. (UNESCO, 2017).

En el Perú, en esta última década, La meta central de la política en educación es el mejoramiento de los aprendizajes; El Minedu ha desarrollado una serie de intervenciones estratégicas que buscan lograr la calidad de los aprendizajes bajo el principio de igualdad de oportunidades, revalorización de la carrera docente, la gestión eficaz del sistema escolar entre otros. En Pisa 2015 nuestro país se posiciona en el lugar 64 de un total de 70, y busca revertir esta situación; Con el objetivo de conseguir una calidad educativa, se buscan todos los factores que hagan posible tener una calidad educativa, aumentar la efectividad de los servicios prestados, reconoce la importancia del ser humano y del entorno en el que se desenvuelve, entonces el Minedu busca construir una comunidad educativa para la calidad, es así que el Minedu plantea la importancia del factor de un clima institucional y democrático, porque se entiende que es la única forma de conseguir la prosperidad y

bienestar así como de su institución . Para que el clima institucional sea democrático el minedu nos dice que las escuelas son espacios para el aprendizaje y la convivencia democrática. “Los resultados muestran que los procesos de aprendizaje se enriquece cuando la comunicación y actitudes entre los actores son cordiales, trabajan en equipo y tolerantes” (Minedu, 2017, p.18). Las actividades en un clima no adecuado, no permitirá cumplir todos los objetivos que se planteen, repercutiendo en los alumnos, el ambiente de la organización afecta la conducta de los sujetos que trabajan en la institución educativa.

La investigación del clima organizacional posibilita saber la sensación que tienen los maestros sobre las diferentes características, que existen en la institución; que percepción tienen los docentes respecto al clima en la escuela que influencia en la conducta del docente, ósea que el ambiente de la institución está relacionado con el desempeño docente. Sokol, Gozdek, Figurska y Blaskova (2014) manifiestan lo siguiente “el clima está determinado por procesos organizativos y psicológicos que, afectan el desempeño general y los buenos resultados de la organización” (p. 280).

El trabajo docente atraviesa por un proceso de cambios basado en el Marco del buen desempeño del maestro, y busca cumplir el objetivo táctico del Proyecto Educativo Nacional, “educadores preparados para desarrollar una docencia profesional”. Por otro lado se fundamenta en una visión de maestros para el país, y que su trabajo docente lo realicen en un clima organizacional adecuado.

Comprender el fenómeno organizacional es una necesidad de todo profesional con responsabilidad de manejar personas y recursos de una comunidad, donde el progreso de la ciencia y las convierte a una comunidad moderna que este obligada a ser competitivo en un mercado muy dinámico que contribuye al avance (Rigñack, León y García, 2015, p.1).

El estudio asume que el ambiente en la Institución Educativa 6048 contribuye con el desempeño del maestro, favorece decisivamente en el proceder de los individuos “la conducta de los empleados en las asociaciones es producto de los rasgos personales, así como del entorno en que realizan sus labores” (Berberoglu, 2018 p.3), y estas conductas afectaran el rol que cumple el docente, esta investigación destaca la importancia del clima en las asociaciones y el desempeño docente.

Para realizar el estudio se revisaron estudios nacionales e internacionales realizados con anterioridad, así tenemos a nivel nacional

Campos (2017) en su estudio influye el ambiente institucional en la actuación de su trabajo en los maestros en la I.E N° 8027 Cushuro – Sanagoran, Trujillo 2014. Concluye,

que hay una influencia importante entre el ambiente de la escuela y la actuación del maestro en la escuela, al aplicar las pruebas se halló un $p < 0.05$, demostrando que el Ambiente Institucional incide con importancia en el incide significativamente al Rendimiento en el trabajo, el clima institucional “significativamente bueno” expresado en las puntuaciones de la escala con una media aritmética de 176.54 y el desempeño docente de los maestros, también es “significativamente bueno”, que se refleja en las puntuaciones de la escala con una media aritmética de 64.78.

Feliciano (2017), en su investigación sobre clima de la organización y el desempeño docente en la intervención de la administración de una institución educativa con trabajo escolar completo en Arequipa – Ugel Norte 2016. Se concluyó, que hay una correlación entre el ambiente de la organización y el trabajo del maestro en la administración. Respecto del ambiente organizacional los maestros que fueron encuestados hacen mención en un 91% que hay un buen ambiente dentro de la organización, teniendo en cuenta el sustento, la igualdad, la adhesión, la independencia, la seguridad, la innovación y el agradecimiento de sus compañeros y del personal administrativo de la institución; respecto del desempeño docente en la gestión, da como resultado que los maestros concluyen en un 91% que hay un buen rendimiento del maestro cuando participa de la administración institucional articulada a la sociedad.

Caycho y Huaman (2018), En su investigación sobre el clima organizacional y desempeño docente en la institución Marianista–Arequipa 2018, concluyo: hay una correspondencia significativa entre las variables ambiente de la escuela y actuación del maestro en la escuela, del análisis de los datos, permitieron aprobar la hipótesis de estudio sobre el ambiente de la escuela se vincula directamente con cumplimiento y actuación del maestro y rechaza la hipótesis nula., el segundo resultado es, hay vinculación directa entre el ambiente de la escuela y la actuación del maestro en la escuela en la preparación para el aprendizaje del alumno, la tercera conclusión nos permitió conocer que hay vinculo directo entre el ambiente de la escuela y actuación en la enseñanza y aprendizaje de sus alumnos; la cuarta conclusión señala que hay un vinculo entre ambiente en la escuela y la actuación del maestro en la escuela y su colaboración en la gestión institucional con la sociedad.

Mestanza (2017), en su estudio sobre liderazgo gerencial y desempeño docente en la escuela “San Antonio de Jicamarca”, Lima, llego a los siguientes resultados: Se demostró que un 46,04% de maestros considera que el directivo administra con eficiencia la escuela, el 55,10% manifiesta que tiene competencia en la administración de recursos y 44,90%

manifiesta que guía la práctica pedagógica. Sin embargo, su actuación aún no se relaciona a la de uno que posee habilidades gerenciales. Se demostró que los maestros poseen competencias en su cumplimiento y actuación pedagógica. El 87,76% , son “Muy Buenos” en la planificación de la Programación Curricular y en el Manejo de la Didáctica; y, el 57,14% son “Buenos” en la aplicación de Estrategias de Evaluación. Esto quiere decir que son eficientes en la elaboración y realización de la planificación a corto plazo y de la organización secuencial de clases, así como la evaluación de rendimiento en los estudiantes. Entonces se ha demostrado que no existe un vínculo directo habilidad gerencial en la escuela y el desempeño profesional docente; también no hay un vínculo directo en competencia en la administración de recursos por el que dirige la escuela y el desempeño profesional docente; no hay un vínculo directo entre la guía pedagógica por parte del directivo y el cumplimiento y actuación del maestro y por último no hay un vínculo directo entre la habilidad gerencial del directivo y el cumplimiento y actuación del maestro. Y Internacionalmente tenemos a:

Segefredo (2015). En su estudio sobre la valoración en el ambiente de la organización en instituciones de maestros de la Universidad de Ciencias de Habana, concluyo; que el departamento de pediatría de la FCM “Manuel Fajardo”, las categorías estudiadas tuvieron como resultado una media de 7.5 y 9.5, esto implica un ambiente dentro de la institución adecuado y en la FCM “ 10 de octubre” en los registros se evidencio que 5 categorías consiguieron puntuaciones iguales o superiores a la puntuación promedio de seis en la escala de ambiente dentro de la organización adecuada, estas son: cómo funciona la escuela, habilidad gerencial, motivación, relaciones con dialogo y trabajo colectivo, en la escala del ambiente dentro de una organización inadecuada resulto la categoría situación actual del centro laboral

Chiang, Heredia y otros (2017), En su estudio titulado Ambiente en la Organización y Salud Psicológica: un dualismo organizacional, concluyo que existe una correlación entre los cambios en el ambiente de la organización y salud psicológica en los obreros, mediante evaluaciones de correlación estadística, es decir que un ambiente organizacional trae beneficios en la salud psicológica de los colaboradores por otro lado cualquier cambio en el clima de la organización tiene repercusiones psicológicas en los empleados; el instrumento del ambiente laboral , el cuestionario de Koys & Decotiis (1991), es adaptada y validada por Chiang y otros (2011), cuando es utilizado adecuadamente permite obtener fiabilidad de 0.94 de alfa de Cronbach; el instrumento de salud psicológica también es adecuado ya que permite

lograr valores de fiabilidad elevados correspondiéndole valores del alfa de Cronbach de 0.813. La salud psicológica se evidencia fundamentalmente en el hastio y estrés de los colaboradores, motivados como consecuencia del clima organizacional que actúan de manera semejante formando un conjunto de subgrupos: 1) Presión, 2) Independencia, coherencia, 3) Tranquilidad, soporte, 4) Innovación, gratitud e igualdad. La fiabilidad alcanzada en los instrumentos, nos da la razón en estos aspectos, permitiendo definir que los cambios en el ambiente organizacional afectan la salud psicológica de los trabajadores, además no se verificaron diferencias en el género para los signos examinados; se hicieron combinaciones con las escalas de los instrumentos, encontrándose relaciones más peculiares entre la dimensión libertad del clima organizacional, estrés y fatiga (salud psicológica); las estadísticas demostraron que el ambiente en la organización tiene injerencia en la salud psicológica de los colaboradores, lo que se demostró con los porcentajes de calculo de correlación de Pearson. Los diagnosticos más representativos en la salud psicológica son las dimensiones estrés y fatiga; y lo que más incide en el ambiente laboral es la dimensión autonomía. Esta dimensión tiene en cuenta la libertad de laborar por resultados sin necesidad que exista fiscalización de las actividades que realizan los colaboradores, y, de existir una exageración en la vigilancia y ausencia de libertad se producirán signos de estrés y sofocación en los colaboradores de la organización.

Medina(2017), desde su investigación, Incidencia del ambiente de la organización en el desempeño docente de la escuela Santo Domingo de Guzman –Ecuador, llego a las siguientes conclusiones: La sensación del medio es activa, si se realiza actuaciones en las dimensiones del medio, evidenciando la correlación con los factores de desempeño. De los resultados en el momento 0 y 1 se infirió que el ambiente de la organización influye en el cumplimiento y actuación del maestro y su incidencia se posiciona en un nivel muy bajo. La medición del ambiente en la organización se basa en la sensación de los trabajadores, se infiere que puede haber cambios entre la sensación que le genera a un individuo y a otro individuo sobre una misma situación; y también esta en dependencia de las circunstancias, un individuo puede sentir de manera diferente en circunstancias diferentes.; de los resultados de la actuación pedagógica del maestro se encuentra en un nivel medio permitiéndole cumplir con los niveles de calidad de la educación. Otra conclusión a la que llego es que las dimensiones en la investigación correlacional determino que hay un resultado positivo muy bajo del ambiente en la organización en el cumplimiento y actuación del maestro; de la medición del momento 0 existe influencia positiva baja del factor

estándares sobre la variable desarrollo profesional luego en el momento la responsabilidad incidió de manera positiva baja en el desarrollo profesional del desempeño docente. Existen dos microclimas, nivel básico y colegio en el nivel básico la diferencia es mayor en todos los componentes evaluados. De las dos mediciones, cinco de las seis factores influyen de manera positiva baja o muy baja en el desenvolvimiento o actuación del maestro en la escuela, mientras que el componente recompensa, presenta una incidencia negativa muy baja, pero no incide en el desempeño; la última conclusión a la que llego es que la unidad educativa debe atender al componente de compensación o premio para mejorar la sensación del ambiente de la organización, sin embargo para lograr una buena actuación y desenvolvimiento del maestro debe apuntar en trabajar la capacidad de adaptación en diferentes situaciones; de los resultados se sugirió que las dos variables estudiadas son complejas que permiten intervenir oportunamente para lograr una buena percepción del clima laboral y por lo tanto el desempeño docente.

Bravo y Calderón(2017) en su investigación sobre ambiente en la organización y desempeño docente de una institución de Educación Básica en Ecuador, concluyo, El entorno laboral es señal de calidad de vida laboral que sirve para identificar el ambiente en que los trabajadores desarrollan sus actividades. Según lo indicado por Martínez (2001, p. 4), cita a este autor, "El ambiente o entorno del trabajo está definido por la agrupación de circunstancias en la calidad de la forma de vivir en la institución, construirán una percepción y como tal unidos a la forma de relacionarse dentro de una institución. Establece una sensación, y este consigue en transformarse en valor de realidad en instituciones", identifico en la escuela no se relacionan la totalidad de componentes que permitan clima positivo entre sus colaboradores, con respecto al desempeño docente no es favorable para todas los trabajos que se le requiera, menciona al autor Guiselle quien dice que las actuaciones del docente están bajo el dominio de los factores siguientes: realización o actuación con agrado, características personales, identificación con su rol y facilidades y recompensas para desarrollarse.

Teóricamente la investigación se soporta sobre autores diversos que han tratado sobre el tema como Likert (1961) quien da la definición de ambiente como percepción, es decir insiste sobre la actitud de los sujetos va a estar determinada por la sensación de la institución.

Lewin, Lippit y White (1939) citados por Bernal, Pedraza y Sánchez, son los que definen el clima como la relación entre el individuo y su medio.

Likert (1961) conceptualiza el ambiente como percepción, propone la respuesta de los sujetos frente a la institución, además afirma en sus investigaciones que un ambiente de colaboración genera un desempeño de los individuos.

Litwin y Stringer (1968), expresa, el ambiente de trabajo es la consecuencia del influjo del entorno y la estructura institucional.

Otro investigador del Clima organizacional es Chiavenato y define de la siguiente manera:

El clima organizacional está relacionado al entorno que se da con los integrantes de la institución, y a la motivación del trabajador. Por ende, es positivo cuando se responde a las necesidades individuales y negativo cuando no se logra resolver sus necesidades. Chiavenato (como se citó en Rodríguez, 2016, p. 4).

En esta definición el ambiente de la organización está en correspondencia con la motivación de los integrantes de la institución, Hassan y Owuor (2016), manifiesta al respecto “la motivación de los empleados es el proceso en el cual la organización inspira a los empleados, los recursos humanos son los más importantes de una organización, y la motivación es el factor principal que afecta los recursos humanos” (p.34).

El clima organizacional, está definido por Rodríguez (citado por Montoya y otros) como las percepciones compartidas sobre la institución respecto a la labor que realizan, al entorno físico, a las relaciones entre los individuos y aspectos diversos que influyen en el trabajo.

Chiang (como se citó en Enríquez y Calderón, 2017) define el ambiente de la organización a el espacio o entorno donde la inteligencia humana desempeña su trabajo diario, la comunicación con los que dirigen la organización y relaciones personales con sus colegas.

Chiang, Heredia y Santamaría(2017) concluyo que el ambiente o entorno de la organización queda establecido por las sensaciones que comparten los trabajadores con los distintos componentes de la institución, como las escalas comunicativas, autonomía, agradecimiento por la labor, autoridad, políticas de rendimiento, proceso de mejora continua, planes de retribución y conducción de recursos humanos, y otros.

En las definiciones de diversos autores se hace alusión a la percepción, según Chiang (2011) define percepción como “son sensaciones experimentadas por el hombre”. Está

percepciones están determinadas por las experiencias vividas del empleado dentro de su entorno” (Chiang, Heredia y Santamaria, 2017, p.4), también se le define como representaciones psicológicas de la realidad, Toro (2010) define como procesos perceptivos, definiéndolos a estos como, las representaciones psicológicas de lo que nos acontece que son estímulos sensoriales e impulsos neuronales como producto de un conjunto de operaciones internas que cambian aspectos del estado exterior.

Sheiner (como se citó en Sangivikumar, 2017) conceptualiza “el ambiente dentro de la organización como percepciones entre integrantes de la entidad en relación a prácticas, comportamientos y procedimientos que son recompensados y respaldados en el lugar de trabajo”.(p 1324).

Chiang, Núñez, Marín y Salazar (como se citó en Chirinos, Meriño, Martínez) describen el ambiente de la organización como las particularidades que diferencian a la instrucción de otras, y estas permanecen en el tiempo y modificando la actitud y conducta de los sujetos y las instituciones, deduciéndose que debe encontrarse un buen clima laboral para favorecer la mejora del rendimiento del educador. De la revisión literaria clima organizacional toma el nombre de clima laboral, clima institucional, ambiente laboral entre otros.

En una entidad educativa el clima laboral sería la sensación que tengan sobre la organización y esta percepción depende de las interacciones y de las experiencias producto del quehacer en su institución. “el ambiente de la organización es constructor de equipo de trabajo, y por ello pueden compartir sensaciones”. Chiang(Chiang, Heredia y Santamaria,2017,p.4); el clima organizacional se traduce en las actitudes y comportamientos que adoptarían los docentes; Sandoval, Magaña y Surdez (como se citó en Alonzo, Bote, Ayora p.28) mencionan que los sentimientos psicológicos del ambiente laboral revelan el funcionamiento interior de la institución, por esto el clima dentro de la organización puede ser de confianza, desarrollo o crecimiento y prosperidad, miedo o desprotección; en consecuencia la conducta de una persona en la organización está en función de los rasgos de su personalidad y en la forma que siente su ambiente laboral y procesos en la institución. Un ambiente de la institución, influye en la conducta de las personas que pertenecen a una instrucción, un clima organizacional positivo influirá en el desempeño de todos los que integran una institución.

El ambiente en una institución tiene su origen en dos escuelas, la Gestalt y la otra es la funcionalista. Ambos consideran que la conducta de los sujetos está influenciado por el entorno.

La conducta de un sujeto se influenciado por el entorno , deriva que el comportamiento de los sujetos este condicionado a las sensaciones que tengan referente al espacio del trabajo, el trabajo con sus colegas y relaciones con sus directivos, entre otros , la sensación de toda la entidad en la que trabajan (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015, p.10).

La escuela Gestalt, con sus representantes Wertheimer, Koffka y Köhler, manifiestan que la percepción o sensación es un proceso principal de la actividad mental , y tienen la idea que las actividades psicológicas como el aprendizaje, la memoria, el pensamiento, dependen del buen funcionamiento del proceso de organización perceptual. Este enfoque conceptúa la percepción como tendencia al orden mental. Primeramente, la sensación decide el ingreso de datos; luego los datos retomados del medio permita se forme abstracciones (juicios, categorías, conceptos, etc.). Es un primer proceso de la actividad mental; Wertheimer en Carterette y Friedman (como se citó en Oviedo 2004) define “la percepción como un estado subjetivo, por medio del cual las personas realizan una abstracción del ambiente externo o de hechos relevante” (p. 92). La labor de la sensación consiste en agrupar la información del espacio dentro de unidades simples que le permitan a la conciencia adquirir noción de objeto y con ello afinar la capacidad abstracta; la percepción es entendida como un permanente acto de conceptualización. Los sucesos del ambiente externo son organizados a través de juicios categoriales que se encargan de encontrar una cualidad que represente de la mejor manera posible a los objetos.

Oviedo en un artículo de investigación sobre definición del concepto de percepción llega a la siguiente conclusión, el movimiento Gestalt asumió la percepción como un proceso de formación de representaciones mentales y que es función de la percepción realizar abstracciones a través de las cualidades que definen lo esencial de la realidad externa; resultado de esta investigación experimental son las leyes de la percepción, las cuales se encargan de describir los criterios con base en los cuales el aparato perceptual selecciona información relevante, la agrupa dentro de la mayor armonía posible (pregnancia-tendencia de la actividad mental a la abstracción dentro de la mayor simplicidad posible) y genera representaciones mentales.

Khotler manifiesta que la psicología de percibir se apropia de la inclinación del individuo en observar en su entorno cualidades, el todo y describir su forma de presentarse

y transformarse como representación mental. Es por esto que se dice que la Escuela Gestalt, ve al mundo como un todo, y no como unidades. Se deduce que la actitud de un maestro está determinado por el ambiente. El enfoque funcionalista enuncia que el pensamiento y la conducta del sujeto dependen del entorno o medio y las disimilitudes personales determinan una función primordial en la adaptación del sujeto a su entorno. Entonces Rodríguez (como se citó en Calcina 2014, p.3) “el ambiente laboral se entiende como las sensaciones entre sujetos que pertenecen a una entidad sobre la labor que realizan, el entorno material, las interrelaciones entre las personas y sus distintas regulaciones que influyen en la labor que realizan”

Como características del clima organizacional, Rodríguez (como se citó en Calcina 2014) menciona lo siguiente: es duradero, se refiere a que, las instituciones mantienen estabilidad del ambiente, con variaciones graduales, la conducta de los empleados es transformada por el ambiente donde se desenvuelven, e influye en el compromiso e identificación de los empleados, y hay factores de la estructura de la institución que modifican el clima y estas pueden modificarse por el ambiente; problemas como por ejemplo cambio de trabajadores y faltas, es señal de que en el trabajo hay un mal ambiente generando insatisfacción de los empleados.

Las particularidades del sistema organizacional producen un definido ambiente de la organización. Esta sensación del ambiente se refleja en el comportamiento de los integrantes de la empresa, generando consecuencias para la empresa. “las sensaciones que los individuos perciban del ambiente organizacional genera consecuencias en sus actuaciones. También, se afirma que la actitud del individuo ocasiona un impacto en el ámbito de la organización (Calcina 2014 p.3).

De las definiciones de los investigadores se demostró la relación del ambiente y la motivación, según Hasibuan (como se citó en Sunarshin y Helmiatin) definió la motivación como factores que causan, distribuyen y apoyan comportamiento humano, para trabajar con diligencia y entusiasmo para lograr resultados óptimos (p.6). Dada esta situación es importante dar a conocer algunas teorías más importantes de la motivación que tienen correspondencia con el ambiente institucional

Este autor manifiesta que la teoría de Herzberg sobre la motivación, establece que la satisfacción laboral proviene de la presencia de un motivador intrínseco, mientras que el descontento laboral se debe a la ausencia de factores extrínsecos. El factor extrínseco (con contexto para el trabajo) incluye los siguientes: compensación, condiciones del lugar de

trabajo, seguridad laboral, estatus, compañía, procedimiento, buena inspección y excelencia en las relaciones con los colegas, superiores y trabajadores dependientes.

La presencia de estas condiciones en correlación con la satisfacción de los empleados aumenta la motivación, y su ausencia crea insatisfacción de los trabajadores, conocido también como factor de higiene.

Los factores intrínsecos incluyen: realización de metas, distinción, cumplimiento de obligaciones, crecimiento, actividad laboral y posibilidades de desarrollo. La ausencia de los factores mencionados conducen a una intensa insatisfacción, pero su presencia fomenta una fuerte motivación que conduce a sólidas actuaciones laborales. Por lo tanto, estos factores extrínsecos son conocidos como gratificantes o motivador.

La teoría de David McClelland explica el éxito debido a la motivación. Observa la influencia del concepto de necesidad de logro en los seres humanos, como el propósito de obtener metas y mostrar su competencia. Las seres humanos con motivación de logro dirigen su energía en trabajar sus actividades, rápidamente y perfecto. Las necesidades de afiliación se refieren a la integración y desarrollo de actividades en grupos y las de poder a ejercer el control sobre las personas, como por ejemplo los directivos, coordinadores, administradores, líderes, gobernantes, gerentes.

Uno de los teóricos que investigaron el ambiente organizacional por dimensiones es Koys y Decottis en 1991, en sus investigaciones establecieron ocho dimensiones, niveles o componentes que definen el modo de sensación del ambiente organizacional por los trabajadores, que son las siguientes: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, todos estos explicarían el ambiente que se observa en una empresa, Radmand(2015) manifiesta que “Koys y Decottis(1991) descubrieron ocho valoraciones que representan una construcción general del clima” (p 162).

Las ocho componentes del ambiente organizacional fueron estudiadas y validadas por Chiang, et. al. 2008 – 2011; que se definen y se resumen a continuación.

Tabla 1.

Dimensiones del ambiente organizacional Koys & Decottis (1991) – Según: Chiang, et al. 2008 - 2011.

Dimensión	Características
Autonomía	Sensación del empleado sobre la toma de decisiones con responsabilidad
Cohesión	Sensación sobre la relación estrecha que establece con su entorno.
Confianza	Percepción de comunicarse con los integrantes de la organización y de que la información no será usada para otros fines.
Presión	La Sensación con respecto a los estándares de actuación, funcionamiento y culminación de la tarea.
Apoyo	Sensación que experimentan los integrantes de la institución sobre, la ayuda para favorecer el desarrollo institucional.
Reconocimiento	Es la sensación con respecto a la distinción por los actos destacados
Equidad	Es la sensación que los integrantes de una organización de la práctica de la imparcialidad.
Innovación	Es la sensación de la capacidad de cambio donde se impone la novedad y creatividad.

Información descriptiva resumida para los ocho escalas Koys & Decottis (1991), adaptado y validado por Chiang et al, 2008-2011.

En la tabla anterior las ocho dimensiones están descritas siempre como la percepción que tiene el trabajador, dimensiones o componentes que sobresalen en el ambiente institucional, que serán estudiadas en la investigación.

El Ministerio de Educación, tiene como meta la excelencia en educación y la profesionalidad docente y propone se ejecute lineamientos del trabajo del maestro.

Con respecto al Desempeño del maestro, en el Marco del de Buen Desempeño del maestro se especifica, los componentes, las competencias y los desempeños que determinan un maestro eficiente y de cumplimiento y obligatoriedad a nivel nacional. “Si realmente anhelamos preparar a este país para las demandas económicas y sociales, entonces debemos abordar no solo a los estudiantes que entraran a nuestras aulas, sino también a los padres, hermanos, vecinos e integrantes de la sociedad que influirán en su progreso” (Holland, 2016, p.1).

Se identifican cuatro dominios o campos concurrentes, entendiéndose por componente un campo de la actividad del maestro que agrupa un conjunto de desempeños de la profesión del maestro que incidirán positivamente en los aprendizajes del alumno.

El primer dominio se relaciona con la elaboración de clases, el segundo explica las pautas en el aula y en el colegio, el tercero sobre la gestión en la institución con los padres de familia y sociedad, finalmente, identidad del maestro con su labor. La preparación para el aprendizaje del educando consiste en la programación de las actividades didácticas. El docente debe considerar el perfil de sus estudiantes y sus componentes socioemocionales, así como dominar las materias a dictar, y materiales didácticos a utilizar, metodología educativa y formas como evaluar al alumno.

La enseñanza para el aprendizaje, es el desenvolvimiento en el aula en donde considera la inclusión y la diversidad. Es importante que los maestros tengan un conocimiento profundo de las materias que enseñan. Pero el conocimiento de la materia por sí solo no es suficiente para garantizar que los maestros sean efectivos y que los estudiantes tengan éxito en su aprendizaje. Para ser efectivos, los maestros también deben comprenderla necesidad y características de sus alumnos para asimilar conocimientos. (Sieberer 2016).

En este dominio el docente motiva a sus alumnos obteniendo un buen clima para el aprendizaje, desarrolla metodologías y formas de evaluar, utiliza materiales y tecnología didácticos, usa criterios e instrumentos que identifican el logro de aprendizaje. El tercer dominio sobre intervención en la gestión de la institución y la comunidad, hace referencia a la participación como el dialogo efectivo con los miembros de la sociedad, la construcción, la puesta en marcha y evaluación del PEI en un ambiente de la escuela positivo. El dominio de la profesión y la identidad docente consiste en la educación y el progreso de los maestros; también de la ética del profesional docente, el cual el docente en su conducta debe demostrar valores, Tirri(como se citó en Rissanen, Kuusisto, Hanhimäki & Tirri 2011) afirma “La suposición básica es que los docentes moralmente profesionales deben poseer competencias relacionadas tanto con su carácter como con su conducta para impulsar el crecimiento integral de sus alumnos”. (p.64)

Los cuatro componentes del marco de la actuación del maestro tienen competencias que el docente debe poseer. “Definimos competencia la aptitud de solucionar problemas y alcanzar objetivos, no solo la habilidad de la práctica del conocimiento” (Minedu 2012). Las competencias se refieren en el primer campo: identifica la singularidad de los alumnos para responder a sus necesidades educativas y programa los contenidos, recursos y evaluación que se aplicara en el aula. El segundo componente, Trabaja de manera colaborativa reconociendo su interculturalidad, Desarrolla los contenidos programados para la enseñanza, y realiza la valoración de la enseñanza en los alumnos. La tercera competencia

alude a la participación activa en la construcción del proyecto de la escuela y programas de mejora y el involucramiento del trabajo pedagógico a las familias y comunidad. La cuarta competencia se refiere a meditar su labor docente, a su capacitación permanente y a la práctica de la labor docente con disciplina moral y responsabilidad.

Cada competencia tiene desempeños, que son las actitudes y comportamientos observables que son detalladas y valoradas y manifiestan su competencia. La expresión desempeño procede del inglés Performance., hace referencia a la consecución de aprendizajes deseados y la realización de tareas designadas.

Para la competencia uno tenemos los desempeños: Evidencia su saber y entendimiento de sus rasgos personales, de las relaciones sociales, su cultura, el desarrollo evolutivo de sus alumnos y se actualiza permanente mente en cuanto a los contenidos que desarrolla y pedagogía.

Para la competencia dos las siguientes actuaciones del maestro: Formula el plan curricular en equipo de colegas considerando el medio donde actúa el alumno, los rasgos personales de este, las estrategias metodológicas; Selecciona los contenidos y diseña sus procesos pedagógicos con creatividad. Crea y selecciona recursos para los alumnos; realiza la evaluación de forma sistemática, constante y diferenciada y diseña las sesiones de aprendizaje distribuyendo adecuadamente el tiempo.

La competencia tres con los siguientes desempeños: Se refiere a, **generar** relaciones entre todos los alumnos basados en valores. Su práctica pedagógica se orienta a alcanzar el éxito en sus alumnos, fomentar un clima agradable, armonioso, promover buenas relaciones con los alumnos de necesidades especiales; solucionar conflictos dialogando con los alumnos con ética docente; organiza el salón de clase y otros ambientes de forma segura; medita con sus alumnos sobre situaciones experimentadas de discriminación en y genera capacidades para enfrentarlas.

La competencia cuatro con los siguientes desempeños; se refiere a, la supervisión constante de la programación curricular; Generar oportunidades para la ejecución de los contenidos en la solución de problemas de su medio, verificar que los alumnos sepan la finalidad de la sesión de aprendizaje; Aplicar habilidades didácticas y dinámicas de instrucción que promuevan el razonamiento en los alumnos; aplicar tecnologías accesibles a los alumnos; Aplicar sus habilidades didácticas en los alumnos con necesidades especiales.

La competencia cinco con los siguientes desempeños: hace referencia a, aplicar en el aula diferentes procedimientos que posibiliten evaluar de modo diferenciado considerando la manera como aprende el alumno, Elaborar instrumentos para evaluar los aprendizajes esperados en forma individual y en equipo de los alumnos, Sistematizar estos resultados y retroalimentar inmediatamente, informando estos resultados a sus padres, comunidad y la plana jerárquica produciendo compromisos de estos para con los alumnos.

La competencia 6 con los siguientes desempeños: hace referencia a, relacionarse en equipo con sus colegas, para comunicar las experiencias pedagógicas y elevar la enseñanza de calidad además de construir con un ambiente democrático en el colegio; contribuir en la dirección del proyecto educativo institucional, así mismo desarrollar investigaciones con sugerencias pedagógicas de acuerdo al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

La competencia 7, con los siguientes desempeños: hace referencia a, promover y valorar el trabajo en equipo entre parientes y alumnos, en sus sesiones y/o talleres involucra a la cultura, la riqueza de la sociedad y la realidad, difundiendo a la población los logros relacionados con la educación que se hayan alcanzado según los desafíos planteados.

La competencia 8, con los siguientes desempeños: hace referencia a, intercambian y deliberan en colectividad sobre su trabajo pedagógico, interviene en experiencias de logros de la docencia además contribuir en la creación de políticas educativas.

La competencia 9, con las siguientes actuaciones observables: hace referencia a, actuar con ética docente y solucionar problemas de la comunidad educativa; su actuación tiene como marco los derechos humanos.

En base a la revisión teórica y de los antecedentes de investigación se formula el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019?

Con respecto a la justificación de la investigación, contribuye en conocer la importancia del ambiente en las instituciones educativas del Perú, que influyen en el desempeño del maestro y por lo tanto en la calidad de la educación, que a nivel mundial es un objetivo estratégico para el desarrollo de un país, además los resultados de la investigación permiten conocer una realidad específica y plantear soluciones. Según el aspecto metodológico, el estudio servirá como fuente para otras investigaciones, permitiendo identificar la problemática y plantear soluciones.

El clima organizacional es un factor sumamente importante porque está ligado directamente a la satisfacción laboral y al desempeño del trabajador, sin embargo, si no se

lo estudia y analiza desde la praxis y el punto de vista del trabajador, se convertirá en un aspecto que afecte negativamente a los resultados de la institución y al compromiso y empoderamiento que tiene el docente hacia su lugar de trabajo. (Velásquez, García y otros 2018, p. 252).

Justificación teórica: La investigación se justifica en base a los teóricos que estudiaron el clima organizacional, en donde se define que esta variable es importante porque influye en la actitud y conducta del maestro y por lo tanto en su desempeño, el cual se debe estudiar para mejorar la educación Peruana. Justificación teórica, el presente estudio contribuye al saber de la importancia del ambiente organizacional en las escuelas y su influencia en el desempeño del maestro, influjo que ejerce el clima en su actitud y conducta. Justificación práctica, La investigación pretende contribuir en resolver el problema de la calidad en la educación, al tomar conocimiento del clima organizacional los directores y encargados formularan estrategias de solución, ya que esta variable influye en el desempeño del maestro. Además de que los maestros conocerán como están en su desempeño y como están percibiendo la organización, además de que los directores y otras autoridades podrán plantear soluciones o recomendaciones. Justificación metodológica, la investigación aplicada quedara para futuras investigaciones, que tienen como objetivo conocer la relación entre clima institucional y desempeño del maestro.

Esta investigación pretende alcanzar los objetivos planteados: El objetivos general: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la I.E Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador, 2019. Los objetivos específicos son: Primer objetivo específico. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el I.E Jorge Basadre 6048, Segundo objetivo específico. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Jorge Basadre 6048, Tercer objetivo específico. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador, 2019 y el cuarto objetivo específico es determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019.

Para realizar la investigación se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

II. Método

Se empleó el método hipotético-deductivo.

Bernal (2006) considera que “es un procedimiento que parte de unas afirmaciones como hipótesis, las cuáles busca refutarlas, deduciendo conclusiones que se confrontan con los hechos” (p.60). Este método se convierte en la forma en que el investigador va a construir las actividades esenciales en su trabajo lógico.

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Enfoque

Es cuantitativa, según Mouton(1996), puede describirse como un enfoque de investigación en ciencias sociales que es más altamente formalizado y controlado más explícitamente, con un rango que es más exactamente definido, y que en términos de los métodos utilizados, es relativamente cercana a las ciencias físicas”(p. 64).

2.1.2 Tipo

El estudio es básica, según Pimienta y De la orden (2017), su objetivo es incrementar y ahondar los saberes sobre la realidad y como el conocimiento que está en construcción es científico, se fija en la creación de generalizaciones (hipótesis, leyes, teorías) para describir y comprender los objetos o fenómenos estudiados.

2.1.3 Nivel

De nivel Descriptiva, según Cairampoma (2015) Exhibe el fenómeno sin introducir modificaciones en un espacio y tiempo determinado.

2.1.4. Diseño

Es no experimental, transversal correlacional.

Según salgado (2018) los transversales correlacionales explican relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

2.2 Variables y operacionalización:

2.2.1. Variable clima organizacional

Definición conceptual

Está definido por Rodríguez (citado por Montoya y otros) como las percepciones compartidas por la organización respecto a la actividad laboral, el entorno físico en el que se da, a las relaciones entre personas que tienen en torno a él y las diferentes regulaciones formales que afectan a la actividad laboral.

Definición operacional

En la evolución de la variable se ha considerado las dimensiones como: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento y equidad, que cuentan con sus respectivos indicadores e ítems. El instrumento considera puntajes desde (01) a (5) sea la respuesta dada 1= nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

2.2.2. Variable desempeño docente

Definición conceptual

Según el Minedu (2012) en el marco del buen desempeño docente de la siguiente manera, Desempeños son las actuaciones observables del maestro que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

Definición operacional

En la evolución de la variable se ha considerado las dimensiones como: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; que cuentan con sus respectivos indicadores e ítems. El instrumento considera puntajes de (01) a (5) sea la respuesta dada 1= nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensión	Concepto	Ítems	Escala	Nivele y rangos
Autonomía	Sensación del empleado sobre la toma de decisiones con responsabilidad.	1,2,3,4,5		
Cohesión	Sensación sobre la relación estrecha que establece con su entorno.	6,7,8,9,10		
Confianza	Percepción de comunicarse con los integrantes de la organización y de que la información no será usada para otros fines.	11,12,13,14,15	Siempre (5)	Deficiente (40-80)
Presión	La Sensación con respecto a los estándares de actuación, funcionamiento y culminación de la tarea. Sensación que tienen los integrantes de la institución sobre, la ayuda para favorecer el desarrollo institucional.	16,17,18,19,20	Casi siempre (4)	Regular (81-120)
Apoyo	Es la sensación con respecto a la distinción por los actos destacados.	21,22,23,24,25	Algunas veces (3)	Bueno (121-160)
Reconocimiento	Es la sensación que los integrantes de una organización de la práctica de la imparcialidad.	26,27,28,29,30	Casi nunca (2)	Muy bueno (161-200)
Equidad	Es la sensación de la capacidad de cambio donde se impone la novedad y creatividad.	31,32,33,34,35	Nunca (1)	
Innovación		36,37,38,39,40		

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Identifica la singularidad de los alumnos para responder a sus necesidades educativas. Programa los contenidos, recursos y evaluación que se aplicaran en el aula.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Trabaja de manera colaborativa reconociendo su interculturalidad. Desarrolla los contenidos programados para la enseñanza. Realiza la valoración de la enseñanza en los alumnos.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3)	Deficiente (40-80) Regular (81-120) Bueno (121-160)
Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa activamente en la elaboración del proyecto institucional y planes de mejora. Involucra en el trabajo pedagógico a las familias y comunidad.	30,31,32,33,34,35	Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy bueno (161-200)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Medita su labor docente y se capacita permanentemente Practica la labor docente con disciplina Moral y responsabilidad.	36,37,38,39,40.		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Según Otzen y Manterola (2003), “es el conjunto de sujetos que están disponibles para la investigación (p.227). La población está conformado por 80 docentes pertenecientes a la I.E “Jorge Basadre”.

2.3.2. Muestra

Tamayo y Tamayo (2007) sostuvieron que: “La muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población” (p.115). La muestra es censal. La muestra la conforman los 80 docentes.

2.3.3. Muestreo

Según Mata (2000), “es un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población” (p.19). El muestreo utilizado es el no probabilístico.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para ambas variables la técnica empleada es la encuesta, “es la información recogida a través de procedimientos estandarizados de forma que a cada persona se le pregunta los mismos ítems” (Behar, 2008, p. 62). En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, sobre clima organizacional y desempeño del maestro para medir las variables de estudio.

2.4.2. Instrumento

Para la variable estilos de aprendizaje, el instrumento empleado es un cuestionario, “es un conjunto de preguntas cerradas y abiertas de una o más variables a ser medida” (Taylor y Bogdan, 1994, p. 79).

Ficha Técnica

Instrumento para medir la variable Clima organizacional

Nombre: Cuestionario sobre el Clima Organizacional

Autor: Koys y devotos, adaptado por Chiang, Salazar, Huerta y adaptado por Br. Yeny Estela Chávez Vilcas.

Año: 2019

Objetivo: Determinar los niveles de conocimiento acerca del Clima Organizacional en la I.E Jorge Basadre 6048.

Lugar de aplicación: Villa el Salvador

Forma de aplicación: Directa

Duración: 480 segundos

Descripción del Instrumento: Consta de 8 dimensiones de Koys y Decottis, con 40 Ítems.

Dimensiones: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad, Innovación.

El instrumento fue validado por medio de la técnica de “juicio de expertos” que manifestó su confiabilidad.

Instrumento para medir la variable Clima organizacional

Nombre: Cuestionario sobre desempeño docente

Autor: Minedu

Año: 2019

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento acerca del desempeño docente en la I.E Jorge Basadre 6048.

Lugar de aplicación: Villa el Salvador

Forma de aplicación: Directa

Duración: un cuarto de hora

Descripción del Instrumento: Consta de 4 dimensiones y con 40 Ítems.

Dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El instrumento fue validado por medio de la técnica de “juicio de expertos” que manifestó su confiabilidad.

Tabla 4

Baremación de la variable clima organizacional

Niveles	Variable clima organizacional	Autonomía	Cohesión	Confianza	Presión	Apoyo	Reconocimiento	Equidad	Innovación
Deficiente	(40-80)	(5-10)	(5-10)	(5-10)	(5-10)	(5-10)	(5-10)	(5-10)	(5-10)
Regular	(81-120)	(11-15)	(11-15)	(11-15)	(11-15)	(11-15)	(11-15)	(11-15)	(11-15)
Bueno	(121-160)	(16-20)	(16-20)	(16-20)	(16-20)	(16-20)	(16-20)	(16-20)	(16-20)
Muy bueno	(161-200)	(21-25)	(21-25)	(21-25)	(21-25)	(21-25)	(21-25)	(21-25)	(21-25)

Fuente: Cuestionario

Tabla 5

Baremación de la variable desempeño docente

Niveles	Variable desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Deficiente	(40-80)	(5-16)	(19-38)	(5-10)	(5-10)
Regular	(81-120)	(17-28)	(39-58)	(11-15)	(11-15)
Bueno	(121-160)	(29-40)	(59-78)	(16-20)	(16-20)
Muy bueno	(161-200)	(41-50)	(79-95)	(21-25)	(21-25)

Fuente: Cuestionario

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Dado que la validez y confiabilidad no se presumen, sino que se prueban, los instrumentos se sometieron a los respectivos procesos de verificación de la validez y comprobación de la fiabilidad (Hernández et al., 2014).

Juicio de expertos. Además, ambos cuestionarios se sometieron a opinión la opinión de tres especialistas que los calificaron como aptos para ser utilizados en la medición de las variables.

Tabla 6

Validez: la validez se determinó con el juicio de expertos para ambas variables

Experto	Evaluación
Mg. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia
Mg. Pedro Félix Novoa Castillo	Hay suficiencia
Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales	Hay suficiencia

Confiabilidad. Tiene por finalidad comprobar en qué grado el instrumento produce resultados fiables (Hernández *et al.*, 2014). A fin de tener esa certeza, con los datos de la administración del piloto se calculó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach (Hernández *et al.*, 2014).

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de los instrumentos utilizados para las variables estudiadas

Variablen	Alfa de Cronbach	N° de elementos	Nivel de confiabilidad
Clima organizacional	,891	40	Excelente
Desempeño docente	,966	40	Excelente

Como el valor del Alfa de Cronbach resultante del análisis de la prueba piloto para los 2 instrumentos son superiores a 0,71, se puede afirmar que ambos instrumentos presentan una excelente confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la Investigación se empleó el paquete estadístico SPSS, versión 24, mediante el cual se analizará los datos obtenidos tras la aplicación del instrumento seleccionado.

Para el análisis descriptivo se elabora tablas simples dando como resultado los grafico de columnas (figuras). Para la estadística inferencial que nos permite realizar la prueba de hipótesis, se trabajó con el coeficiente de correlación de Sperman debido a que las variables por su naturaleza son cuantitativas.

2.6. Aspectos éticos

La investigación contó con el permiso de las autoridades de la I.E Jorge Basadre 6048. Se respetó los derechos de autor haciendo mención de la fuente en los instrumentos de investigación entre otros, así como el anonimato de las personas encuestadas, en ningún momento se juzgará si sus soluciones fueron las más acertadas o no. De igual forma declaro que soy autora de la tesis, y se ha considerado el protocolo de la Universidad Cesar Vallejo.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Variable 1: Clima organizacional

Tabla 8

Niveles de la variable clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	12	15%
Bueno	61	76%
Muy bueno	7	9%
Total	80	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

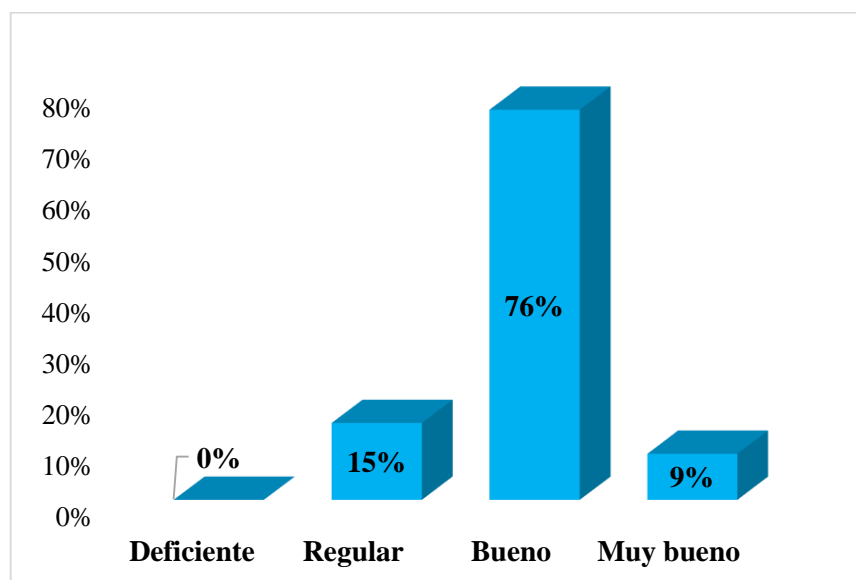


Figura 1 . Niveles de la variable clima organizacional en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

De acuerdo a la tabla 8 y figura 1, el variable clima organizacional, presenta los siguientes niveles: ninguno de los docentes encuestados perciben un nivel deficiente, el 15% corresponde al nivel regular, el 76% corresponde a un nivel bueno y solo el 9% percibe un nivel muy bueno. En conclusión, la mayoría de los maestros encuestados perciben un nivel bueno de clima organizacional en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

Tabla 9

Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional

Nivel de clima organizacional	Autonomía		Cohesión		Confianza		Presión		Apoyo		Reconocimiento		Equidad		Innovación	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Deficiente	0	0%	3	4%	2	2.5%	7	9%	2	2.5%	16	20%	0	0%	5	6%
Regular	4	5%	21	26%	12	15%	44	55%	19	24%	51	64%	45	56%	34	42,5%
Bueno	28	35%	44	55%	33	41%	28	35%	41	51%	11	14%	30	37,5%	31	39%
Muy bueno	48	60%	12	15%	33	41%	1	1%	18	22,5%	2	2.5%	5	6%	10	12,5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

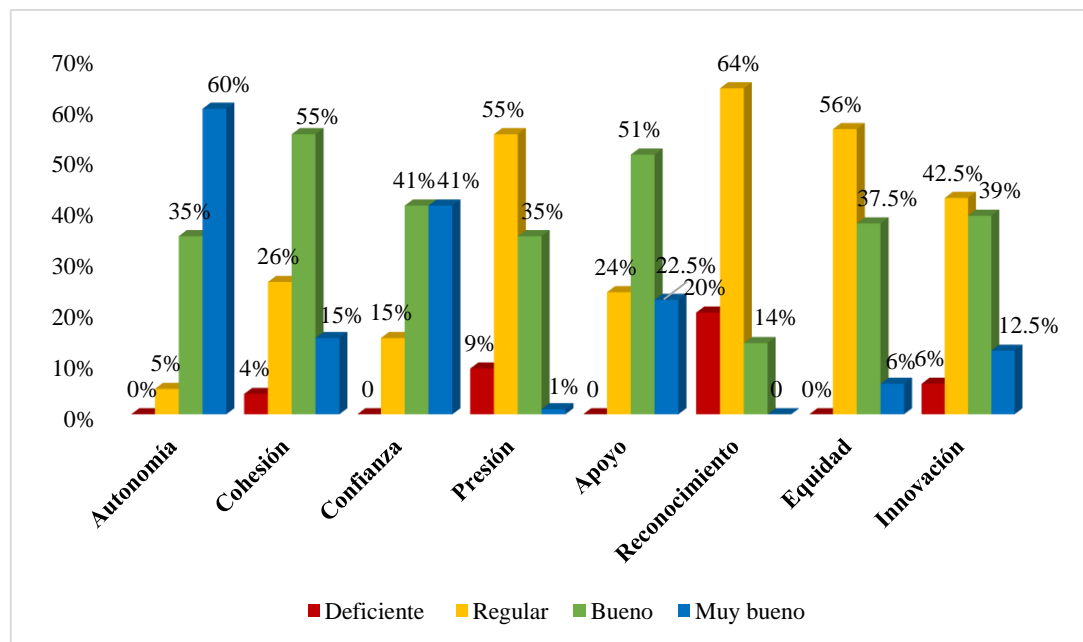


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional.

De la tabla 9 y figura 2 correspondiente a los niveles de las dimensiones de la variable del clima organizacional, se aprecia en la dimensión autonomía el 60% alcanza un nivel muy bueno, en la dimensión cohesión el 55% obtiene un nivel bueno, en la dimensión confianza existe un porcentaje igual en los niveles bueno y muy bueno con un 41%, en la dimensión presión el 55% obtienen un nivel regular. Dimensión apoyo el 51% alcanza un nivel bueno, dimensión reconocimiento el 64% obtiene un nivel regular, en la dimensión equidad el 56% alcanza un nivel regular, y en la dimensión innovación el 42,5% obtiene un nivel regular. Se concluye que la mitad de las dimensiones (autonomía, cohesión, confianza y apoyo) obtiene niveles óptimos, es decir bueno y muy bueno, mientras que las demás dimensiones (presión, reconocimiento, equidad e innovación) alcanzan un nivel preocupante, regular.

3.1.2. Variable 2: Desempeño docente

Tabla 10

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	1	1%
Bueno	31	39%
Muy bueno	48	60%
Total	80	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

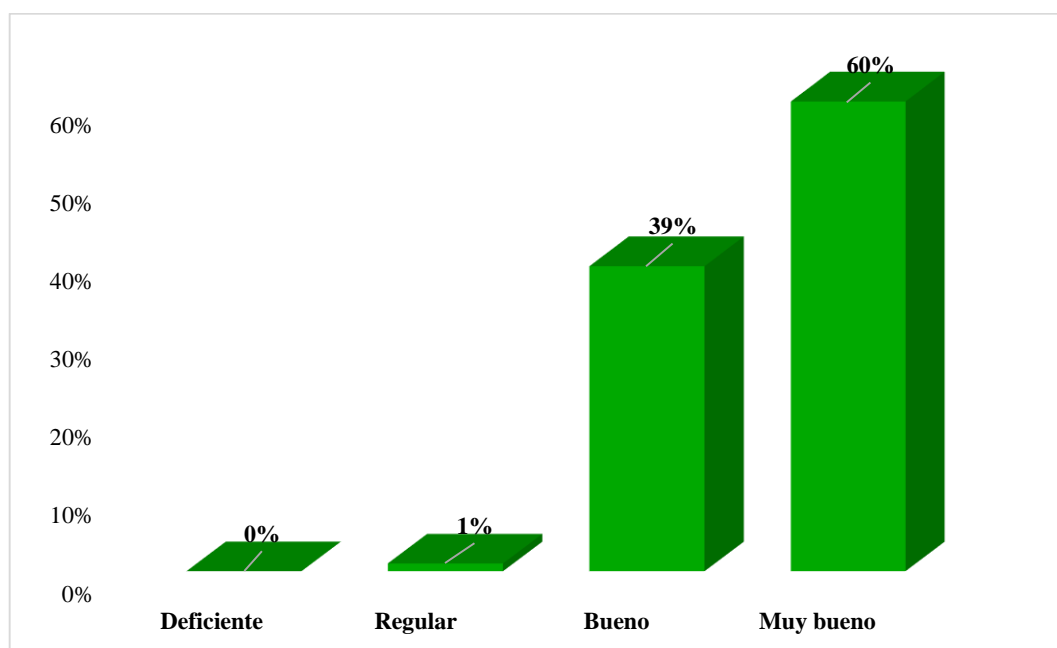


Figura 3 . Niveles de la variable desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

De acuerdo a la tabla 10 y figura 3, los niveles obtenidos del variable desempeño docente, son los siguientes: ninguno de los docentes encuestados alcanzan el nivel deficiente, el 1% corresponde al nivel regular, el 39% corresponde a un nivel bueno y el 60% percibe un nivel muy bueno. En conclusión, los niveles de mayor porcentaje alcanzado por los docentes en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador, son los niveles muy bueno y bueno, que son similares.

Tabla 11

Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente.

Nivel de desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	1	1%	0	0%	14	17,5%	10	12,5%
Bueno	34	42,5%	22	27,5	34	42,5%	40	50%
Muy bueno	45	56%	58	72,5%	32	40%	30	37,5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

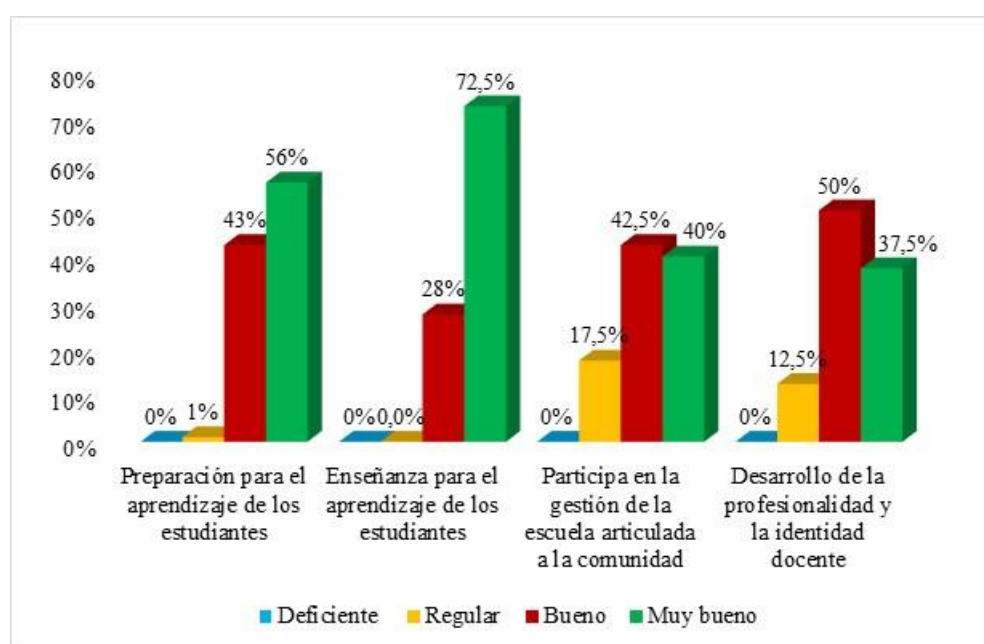


Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

De la tabla 11 y figura 4 correspondiente a las dimensiones del desempeño docente, se aprecia en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes los niveles de mayor porcentaje alcanzado por los docentes son el nivel muy bueno con 56%, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el nivel de mayor porcentaje es el bueno con 72,5%, en la primera dimensión los niveles de mayor porcentaje alcanzado por los docentes son el nivel bueno con 42,5% y el nivel muy bueno con 40% y en la segunda dimensión el nivel de mayor porcentaje es el bueno con 50%. Se concluye que en todas las dimensiones los niveles con mayores porcentajes alcanzados son los niveles bueno y muy bueno del desempeño docente.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Clima organizacional y desempeño docente

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

Tabla 12

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

Correlaciones			Clima - organizacional	Desempeño - docente
Rho de Spearman	Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño_docente	Coefficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a la tabla 12, se observa que el grado de correlación entre las variables estudiadas es de ,503 es decir existe correlación positiva moderada entre las variables mencionadas y la significancia de p-valor = ,000 es menor a $\alpha = ,05$ debido a ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

3.2.2. Clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

Tabla 13

Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Correlaciones			Clima organizacional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de	Clima organizacional	Coefficiente	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Spearman	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Coefficiente	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a la tabla 13, se aprecia que el grado de correlación entre la variable y la dimensión es de ,441 es decir existe correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión mencionadas y la significancia de p-valor = ,000 es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

3.2.3. Clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

H₂: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

Tabla 14

Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Correlaciones			Clima organizacional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de	Clima organizacional	Coefficiente	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Spearman	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a la tabla 14, se aprecia que el grado de correlación entre la variable y la dimensión es de ,519 es decir existe correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión mencionadas y la significancia de p-valor = ,000 es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

3.2.4. Clima organizacional y la dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

H₂: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

Tabla 15

Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Correlaciones			Clima organizacional	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Participa en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad	N	80	80
		Coefficiente	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a la tabla 15, se aprecia que el grado de correlación entre la variable clima y la dimensión es de ,359 es decir existe correlación positiva baja entre la variable y la dimensión mencionadas y la significancia de p-valor = ,001 es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

3.2.5. Clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

H₂: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.

Tabla 16

Prueba de correlación entre clima organizacional y dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Clima_ organizacional	Coefficiente	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a la tabla 16, se aprecia que el grado de correlación entre la variable y la dimensión es de ,420 es decir existe correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión mencionadas y la significancia de p-valor = ,000 es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

IV. Discusión

El presente estudio titulado Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la I.E Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador. En relación al objetivo general; basado en los resultados obtenidos que están enfocados a los objetivos propuestos dentro de la investigación, es necesario un análisis minucioso que determine la relación entre las variables estudiadas y las dimensiones. Se ha podido determinar la existencia de una correlación positiva y moderada entre las variables, ya que los resultados inferenciales arrojan un grado de correlación de ,503 es decir la relación entre estas dos variables es significativa. Los hallazgos encontrados en la presente investigación concuerdan con los resultados de Campos (2017), determinó que el ambiente organizacional contribuye significativamente en el desempeño del profesor. Caycho y Huaman (2018) concluyó que el ambiente organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del maestro. Y contrasta con Medina (2017) quien determinó que existe incidencia positiva muy baja del ambiente institucional en la actuación laboral del maestro.

Respecto a los resultados de la variable clima organizacional, los niveles obtenidos de la variable son los siguientes: nivel deficiente, el 15% corresponde al nivel regular, el 76% corresponde a un nivel bueno y solo el 9% percibe un nivel muy bueno. En conclusión, la mayoría de los profesores refieren un nivel bueno de clima organizacional. Dichos resultados presentan semejanza con los resultados alcanzados por Mestanza (2017) en su estudio liderazgo del director. Se ha evidenciado que un 46% de los profesores refieren que el directivo gestiona con competencia la escuela, 55% de los docentes refieren que el director tiene habilidad en la administración de los recursos y 44,9%, de los docentes manifiestan que el director evidencia competencia respecto a la orientación pedagógica. Y Segefredo (2015) en su investigación sobre el clima organizacional determinó que el nivel más elevado fue el nivel adecuado. Y Contrasta con Medina (2017) en el clima organizacional alcanzo los niveles básica. Feliciano (2017) concluyó que los maestros encuestados observan que existe en un 91% un nivel bueno respecto al ambiente dentro de la organización.

Sobre el variable desempeño docente, se encuentran los siguientes niveles: ninguno de los docentes encuestados alcanzan el nivel deficiente, el 1% corresponde al nivel regular, el 39% corresponde a un nivel bueno y el 60% percibe un nivel muy bueno. Dichos hallazgos coincidieron con Mestanza (2017) en su estudio sobre desempeño profesional docente,

alcanza el 87,76% en el nivel muy bueno, y el 57%, obtiene el nivel bueno. Y contrasta con los hallazgos de Medina (2017) en el desempeño docente se alcanza un nivel medio. Y Feliciano (2017) concluyó que los maestros encuestados aprecian que existe en un 91% de un buen nivel de ambiente dentro de la organización.

Respecto de los niveles de las dimensiones de la variable del clima organizacional, en la dimensión autonomía el 60% alcanza un nivel muy bueno, en la dimensión cohesión el 55% obtiene el nivel bueno, en la dimensión confianza existe un porcentaje igual en los niveles bueno y muy bueno con un 41%, en la dimensión presión el 55% obtienen un nivel regular. En la dimensión apoyo el 51% alcanza un nivel bueno, la dimensión reconocimiento el 64% obtiene un nivel regular, en equidad un 56% alcanza el nivel regular, y en la dimensión innovación el 42,5% obtiene un nivel regular.

En la presente investigación los resultados concluyen que hay relación significativa del clima organizacional en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, presenta los siguientes niveles: regular (1%), bueno (42,5%), y muy bueno (56%). Se concluye que el nivel con mayor porcentaje es el nivel muy bueno. Tras la prueba de hipótesis empleando el coeficiente de correlación de Spearman arribó: Existe relación positiva y moderada entre la variable y la dimensión, ya que el grado de correlación es de ,503. Se basó a la teoría de (Minedu 2016, p 19) refiere que para el aprendizaje de los alumnos incorpora la organización de las actividades educativas por medio del avance del programa educativo, mostrando unidades y sesiones de aprendizaje dentro de la estructura de una metodología intercultural e integral.

El presente estudio concluye que hay una relación significativa del clima de la escuela y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los alumnos presenta los siguientes niveles: bueno (27,5%), y muy bueno (72,5%). Se concluye que el nivel con mayor porcentaje es el nivel muy bueno. La prueba de hipótesis arribó: que existe relación positiva y moderada de la variable y la dimensión, ya que el grado de correlación es de ,441. Se basó a la teoría de (Minedu, 2016, p.25) refiere que incorpora la conducción del procedimiento de exhibición a través de una metodología que califica la inclusión y variedad variada en la totalidad de sus comportamientos. Alude a la intercesión instructiva del educador en el avance de una atmósfera ideal para el aprendizaje, la administración, la mejora de diferentes

técnicas metodológicas y de evaluación, así como el uso de criterios, instrumentos que fomenten la prueba reconocible de logros y dificultades en el procedimiento de aprendizaje.

En el presente estudio existe relación significativa del ambiente organizacional en la dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, presenta los siguientes niveles: regular (17,5%), bueno (42,5%), y muy bueno (40%). Se concluye que los mayores porcentajes alcanzados son los niveles bueno y muy bueno. La prueba de hipótesis arribó: que existe relación positiva y baja entre la variable y la dimensión, ya que el grado de correlación es de ,359. Se basó a la teoría (Minedu, 2016, p. 26) refiere que se incorpora la cooperación en la administración de la escuela para diseñar la red de aprendizaje. Alude a una poderosa correspondencia con los diferentes personajes en la red instructiva, el interés en la construcción, realización y la evaluación del PEI, así como el compromiso con la fundación de un buen ambiente en la escuela. Incorpora la valoración y consideración de la red y la obligación conjunta de las familias en el aprendizaje.

En el presente estudio existe relación significativa del clima organizacional en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, presenta los siguientes niveles: regular (12,5%), bueno (50%), y muy bueno (37,5%). Se concluye que los niveles bueno y muy bueno obtienen mayores porcentajes. La prueba de hipótesis arribó: que existe relación positiva y moderada entre la variable y la dimensión, ya que el grado de correlación es de ,420. Se basó a la teoría de (Minedu 2016, p. 26) refiere al procedimiento y las prácticas que describen la disposición y el avance de la red de instructores expertos. Alude a la reflexión metódica sobre su práctica educativa, la de sus colegas, el trabajo conjunto, el esfuerzo conjunto con sus compañeros y el empleo de la información sobre las políticas educativas.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación positiva y moderada entre las variables clima organizacional y desempeño docente, es decir la correlación es significativa, ya que presenta con un coeficiente de correlación es de ,503. Y un p valor de ,000 que es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Segunda: Existe relación positiva y moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ya que presenta con un coeficiente de correlación es de ,441. Y un p valor de ,000 que es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Tercera: Existe relación positiva y moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ya que presenta con un coeficiente de correlación es de ,519. Y un p valor de ,000 que es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Cuarta: Existe relación positiva y moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, ya que presenta con un coeficiente de correlación es de ,359. Y un p valor de ,001 que es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: Existe relación positiva y moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, ya que presenta con un coeficiente de correlación es de ,420. Y un p valor de ,000 que es menor a $\alpha = ,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

VI. Recomendaciones

Primera: Promover acciones que generen un buen clima organizacional, debido a su influjo en el actuar optimo del maestro para proporcionar una educación de calidad; necesaria para un excelente trabajo en la institución educativa y con la comunidad educativa.

Segunda: Respecto a la preparación para el aprendizaje de los alumnos, las autoridades de la institución deben continuar fortaleciendo el actuar del docente en la escuela, y propiciar, motivar que los docentes participen de capacitaciones tanto dentro de la institución educativa como en otras instrucciones, con el fin de optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje, construyendo conocimientos desde las necesidades individuales de sus alumnos.

Tercera: Programar capacitaciones y talleres, sobre el dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y ambiente organizacional, generando conocimiento sobre este tema y luego demostrando con la practica en la Escuela.

Cuarta: Las autoridades de la escuela deben efectuar una revisión responsable de la gestión pedagógica y académica, que permita desarrollar los planes de área y asignatura considerando las necesidades educativas de los estudiantes, con la metodología, el diseño de estrategias didácticas, la evaluación y delegar autoridad, generar confianza para un buen desempeño del maestro y un buen ambiente organizacional

Quinto: Las autoridades de la escuela deben de fortalecer el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros con actividades que motiven su labor pedagógica, así como reconozca sus potenciales, habilidades técnico pedagógicas y se estimule mediante talleres, delegación de responsabilidades en diversas organizaciones de actividades programadas en el calendarización escolar. Así como incentivar la participación en diversas capacitaciones no solo en su desarrollo profesional sino también en el área personal.

Referencias.

- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F., Pearson educación.
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31 (134),8-19. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232015000100003
- Berberoglu, G. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399). Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bravo, R. y Calderon, E. (2017) *Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del personal Docente de una escuela de Educación Básica en Ecuador*. Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional Del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *comuni@cción*, 5(1), 22-29. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2219-71682014000100003&lng=es&tlng=es
- Campos, H.(2014) Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro – Sanagorán, Trujillo 2014 (tesis maestria). Universidad Privada Antenor Orrrego, Perú. Recuperadode http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3636/1/re_maest_edu_hernan.campos_clima.institucional_datos.pdf
- Cairampoma M.(2015) Tipos de investigación científica. *Revista electrónica de veterinaria* 6(1), 1-14 . España. [http:// www.redalyc.org/articulo.oa?id=6363879004](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=6363879004).

- Chiang, María., Salazar, C., Huerta, P., & Nuñez , A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* (Talca), 23(2), 66-85.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004.
- Chiang, M., Fuentealba, I., & Nova, R. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia & trabajo*, 19(59), 105-112.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00105.pdf>.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (84). <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Feliciano, C. (2017). Clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa - Ugel Norte 2016.(tesis de maestria) Recuperado de repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2489/EDDfeyug.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Holland, B.(2016). *3 critical ompetencies for the Future – Preparing to Students to Thrive in 2020*. Recuperado de:
https://blogs.edweek.org/edweek/edtechresearcher/2016/11/3_critical_competencies_for_the_future_-_preparing_students_to_thrive_in_2020.html
- Inkeri, E., Eija, H. & Kirsi, T.(2018) The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland, *Journal of Moral Education*, Vol 47(Nº1).pp 63-77, DOI: 10.1080/03057240.2017.1374244.

- Hassan, T. & Owuor N. (2016). *Effect of employee motivation on organizational performance (case: mogadishu municipality)*. International Journal For Research In Business, Management And Accounting , 2(6), 33-44. Retrieved from <https://gnpublication.org/index.php/bma/article/view/432>
- Hernandez, R, Fernandez C y Baptista, P (2014) Metodología de la investigación , Mexico; Mc Graw Hill.
- Mata, M. (2000). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. Cuadernos de investigación*. Quito: Adler.
- Mestanza, B. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E “San Antonio de Jicamarca” del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. (Tesis de Maestria) Recuperado de <https://cutt.ly/0rxGMGY>
- Minedu (2012). Marco del Buen desempeño docente. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Minedu (2013). *Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas. Perú*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/02-bibliografia-comun-a-ebr-eba-y-etp/7-aprendiendo-a-resolver-conflictos-en-las-instituciones-educativas.pdf>
- Minedu (2016). *Reporte de cumplimiento misisonal 2013-2016*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/transferecia-de-gestion/pdf/enero2017/reporte-de-cumplimiento-misisonal.pdf>
- Minedu (2017). Participacion y clima institucional. Recuperado de repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5922/Participación%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organización%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Minedu (2016). Marco del Buen desempeño docente.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Medina, D. (2017). Clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzman – Quito; (tesis de maestria).Recuperado de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Molina, D. Melo, R. Lopez A. (2015). Análisis del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje, *3c Empresa*, 4(3) Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5165300>

Montoya, P. Et.al. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Mouton, J. (1996). Conceptos básicos en la metodología de las ciencias sociales. Editoria HSRC Publisher. Recuperado de <https://cutt.ly/irxGCKK>

OECD (2016). *What makes a school a learning organisation? A guide for policy makers, school leaders and teachers*. Paris. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/school/school-learning-organisation.pdf>

Otzen,T y Materola C.(2017). Tecnicas de muestreo sobre una población a estudio, *Int.J.Morphol* 35(1). p. 227-232. Recuperado de <https://cutt.ly/mrxGXH7>.

Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 89-96. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=>

Pimienta, P., De la Cruz, A.(2017). *Metodologia de la investigación* . Editorial Pearson. Recuperado de <https://cutt.ly/1rxGZgR>.

- Radmand, L.(2015).The Effect of Psychological Climate on Work Engagement with Organizational Values. *Research Journal of Social Science & Management*. 5,(5). 160-165. Malasia. Recuperado de <https://cutt.ly/krxGLuo>.
- Rissanen, I., Kuusisto, E., Hanhimäki E. y Tirri, K. (2018). The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland, *Journal of Moral Education*, 47(1). 63-77, DOI: 10.1080/03057240.2017.1374244.
- Rodriguez, I. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*, Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Salgado, C. (2018). Teoria y practica para hacer tesis según la metodología cuantitativa, Editioal de la universidad Marcelino Champañag. Lima .
- Sangivikumar, M.(2017). A study on organizational Climate in Tanfac Industries Limited,Sipcot,Cuddalore,Tamil Nadu. *Revista IJARIE*. Vol. 3(N°4).India. Recuperado de <https://cutt.ly/yrxGGjO>
- Segredo, A. Et al. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior*, 29(3) Recuperado en 06 de agosto de 2019, de <https://cutt.ly/trxGJPd>
- Sieberg, A. (2016). Effective Classroom-Management & Positive Teaching p.163 <https://eric.ed.gov/?id=EJ1087130>
- Sokol, G. y otros (2014). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Procedia-social and Behavioral Sciences*182(1),279-288.Recuperdo de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.767>

- UNESCO (2016). Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- UNESCO (2017). Derechos humanos y Cultura de Paz. *Revista UNESCO*, Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/quito/education/educacion-para-la-ciudadania-mundial-derechos-humanos-y-cultura-de-paz/>
- UNIFE (2018). El Clima organizacional y su relación con el desempeño docente, *Revista Educación*, Recuperado de http://www.unife.edu.pe/facultad/educacion/revista_edu_2018_2.pdf#page=9
- Velazques, N. y otros (2018). Clima laboral del personal administrativo en el gobierno Autonomo Descentralizado Municipal del canton Tosagua. *Revista digital de Ciencia, Tecnologia e Innovacion*.5(3), 249-262. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/505>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Relación entre Clima organizacional y desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019? Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019?	Objetivo general: -Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019	Hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente en la I.E. Jorge Basadre 6048 Villa El Salvador 2019.	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Autonomía	Sensacion del empleado sobre la toma de deciciones con responsabilidad	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Deficiente (40-80)
			Cohesión	Sensación sobre la relación estrecha que establece con su entorno.	6,7,8,9,10	Casi siempre (4)	Regular (81-120)
			Confianza	Percepción de comunicarse con los miembros de la institución y de que la información no será usada para otios fines.	11,12,13,14,15	Algunas veces (3)	Bueno (121-160)
			Presión	La Sensacion que existe con respecto a los estándares de actuación, funcionamiento y finalización de la tarea.	16,17,18,19,20	Casi nunca (2)	Muy bueno (161-200)
			Apoyo	Es la sensación que tienen los integrantes de la institución sobre, la ayuda para favorecer el desrrollo institucional.	21,22,23,24,25	Nunca (1)	
			Reconocimiento	Es la sensación con respecto a la distinción por los actos destacados	26,27,28,29,30		
			Equidad	Es la sensación que los integrmtes de una organización de la practica de la imparcialidad.	31,32,33,34,35		
			Innovación	Es la sensación de la capacidad de cambio donde se impone la novedad y creatividad.	36,37,38,39,4		
	Objetivo específicos Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019?	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019. Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador 2019. Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019. Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E Jorge Basadre- 6048, Villa el Salvador, 2019.					

			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Identifica la singularidad de los alumnos para responder a sus necesidades educativas. Programa los contenidos , recursos y evaluación que se aplicaran en el aula.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Deficiente (40-80)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Trabaja de manera colaborativa reconociendo su interculturalidad Desarrolla los contenidos programados para la enseñanza Realiza la valoración de la enseñanza en los alumnos	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29		Regular (81-120)
			Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participa activamente en la elaboración del proyecto institucional y planes de mejora. Involucra en el trabajo pedagógico a las familias y comunidad.	30,31,32,33,34,35		Bueno (121-160)
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Medita su labor docente y se capacita permanentemente Practica la labor docente con disciplina Moral y responsabilidad	36,37,38,39,40		Muy bueno (161-200)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo: Investigación básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptiva Diseño: No experimental, Transversal correlacional	Población: 80 docentes de la I.E. Jorge Basadre- 6048, del distrito de Villa el Salvador. Tipo de muestreo: no probabilístico Tamaño de muestra: muestra censal	Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas Autor: Koyss y Decotiss, adaptado por Chiang, Salazar, Huerta y adaptado por Br. Yeny Estela Chavez Vilcas. Año: 2019 Forma de Administración: individual y grupal Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: MINEDU Año: 2019 Forma de Administración: individual y grupal	DESCRIPTIVA: Ya que vamos elaborar gráficos, tablas y diagramas que muestran los datos de manera que sea más fácil su entendimiento. INFERENCIAL: Para probar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para analizar la relación entre los resultados de las variables y sus dimensiones

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR - 2019

DATOS INFORMATIVOS:

- I.E: Edad: sexo: Masculino ☐ Femenino ☐
- NIVEL: Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐

INSTRUCCIONES:

Estimado docente de la Institución educativa, este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización respecto al clima organizacional. Los fines son académicos y de investigación por lo que su respuesta es sumamente importante, por ello se le pide que lea en forma detallada y luego marcar con una **X** una de las alternativas.

1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3= Algunas Veces; 4=Casi Siempre; 5= Siempre

N°	Items	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
	Autonomía					
1	Tiene autonomía para tomar la mayor parte de las decisiones que influirán en la forma en que desempeña su trabajo.					
2	Decide usted el modo en que ejecutara su trabajo.					
3	Usted puede proponer actividades para el desarrollo de su trabajo.					
4	Tiene libertad para organizar su trabajo como mejor le parece					
5	Determina por usted mismo los estándares para ejecutar su trabajo.					
	Cohesión					
6	Las personas que trabajan en la I.E se ayudan los unos a los otros					
7	Las personas que trabajan en la I.E mantienen buenas relaciones interpersonales.					
8	Las personas que trabajan en la I.E trabajan en equipo					
9	Las personas que trabajan en la I.E tienen un interés personal el uno por el otro.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabaja en la I.E.					
	Confianza					
11	Puede confiar en que su director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	El director de la institución educativa es una persona de principios definidos.					
13	Su director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Existe un ambiente de confianza con respeto entre los miembros de la institución educativa					
15	El director cumple con los compromisos que adquiere con los docentes.					

	Presión	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
16	Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarla.					
17	Su institución educativa es un lugar relajado para trabajar,					
18	En casa, a veces teme oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en la I.E					
19	La exigencia laboral de su institución educativa le genera estrés.					
20	Muchos docentes de su I.E, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
	Apoyo					
21	Puede contar con la ayuda de su director cuando la necesite.					
22	En el trabajo les interesa que te desarrolles profesionalmente.					
23	El director te respalda al 100%					
24	Puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando lo necesites.					
23	El dialogo con los superiores permite la solución de los problemas relacionados al trabajo.					
	Reconocimiento					
26	Ha recibido reconocimiento o elogio cuando realiza un buen trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre su rendimiento es cuando ha cometido un error.					
28	El director conoce sus puntos fuertes y se los hace notar.					
29	El director le utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					
30	El director reconoce la buena ejecución de un proyecto de iniciativa propia.					
	Equidad					
31	Puede contar con un trato justo por parte del Director					
32	Es poco probable que el director le halague sin motivos.					
33	El director no tiene favoritos.					
34	En la institución educativa se promueve el trato justo.					
35	Los objetivos que fija el director para su trabajo son razonables.					
	Innovación					
36	La plana jerárquica le anima a desarrollar sus propias ideas.					
37	La plana jerárquica le agrada que realice su trabajo de distintas formas.					
38	La institución educativa utiliza recursos tecnológicos para desarrollar sus procesos.					
39	La plana jerárquica y los docentes promueven la iniciativa de encontrar nuevas formas de hacer las cosas.					
40	La plana jerárquica le estimula a encontrar y plantear nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					

Fuente: Adaptado de Koys & Decottis

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR DATOS INFORMATIVOS:

- I.E: Edad: sexo: Masculino ☐ Femenino ☐
- NIVEL: Inicial ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐

INSTRUCCIONES:

Estimado docente de la Institución educativa, a continuación, le presento proposiciones sobre Desempeño docente. Los fines son académicos y de investigación por lo que su respuesta es sumamente importante, por ello se le pide que lea en forma detallada y luego marcar con una **X** una de las alternativas; no deje preguntas sin contestar.

1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3= Algunas Veces; 4=Casi Siempre; 5= Siempre

Nº	DESEMPEÑOS	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					

9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento					

	crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					

36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Fuente: MINEDU

Anexo3: Base de datos de la variable clima organizacional y desempeño docente

Base de datos de la variable clima organizacional

Desarrollo	D1					D2				D3					D4					D5					D6					D7					D8					TOTAL	
	Autonomia					cohesion				Confianza					Presion					Apogo					Reconocimien					Equidad					Innovacion						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39		P40
SUJ.1	4	5	5	5	5	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	127
SUJ.2	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	4	5	4	4	5	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	133
SUJ.3	3	3	4	4	5	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	1	4	1	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	1	3	1	2	2	111
SUJ.4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	143
SUJ.5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	104
SUJ.6	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	120
SUJ.7	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	136
SUJ.8	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	127
SUJ.9	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	131
SUJ.10	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	122
SUJ.11	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	1	3	3	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	157
SUJ.12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	3	2	5	5	5	2	4	3	3	167
SUJ.13	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	142
SUJ.14	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	2	4	1	1	2	5	5	5	4	5	5	1	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	164
SUJ.15	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	3	4	4	5	3	2	2	3	3	5	3	1	4	5	3	4	4	4	4	157
SUJ.16	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	2	4	3	3	4	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	106
SUJ.17	5	5	5	3	3	3	3	2	2	5	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	122
SUJ.18	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	121
SUJ.19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	1	3	3	4	3	2	4	5	1	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	132
SUJ.20	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	1	3	4	1	4	2	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	128
SUJ.21	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	1	3	3	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	1	3	4	3	5	5	5	5	158
SUJ.22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	159
SUJ.23	5	5	5	5	5	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	116
SUJ.24	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	148
SUJ.25	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	127	
SUJ.26	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	1	2	2	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	136
SUJ.27	4	5	4	5	4	2	4	3	3	4	1	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	5	125
SUJ.28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	127	
SUJ.29	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	148
SUJ.30	5	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	122
SUJ.31	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	139

SUJ.32	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	4	1	2	4	4	1	1	1	2	2	109	
SUJ.33	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	135	
SUJ.34	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	134		
SUJ.35	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	1	1	1	5	5	3	3	5	5	2	3	5	5	4	2	2	3	4	2	3	142
SUJ.36	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	146	
SUJ.37	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	4	5	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	2	4	4	155		
SUJ.38	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	147		
SUJ.39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125		
SUJ.40	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	147	
SUJ.41	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	2	1	1	4	4	3	3	5	3	2	2	3	3	4	1	2	4	4	3	139	
SUJ.42	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	129		
SUJ.43	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	140	
SUJ.44	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	115		
SUJ.45	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	1	2	3	3	3	5	3	4	4	1	3	2	1	1	4	2	4	3	4	5	139	
SUJ.46	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	5	4	1	1	3	2	1	3	3	119		
SUJ.47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	3	144	
SUJ.48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	1	5	5	1	165	
SUJ.49	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	101	
SUJ.50	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	1	1	1	5	5	5	4	5	5	1	3	5	5	5	2	5	5	5	3	165	
SUJ.51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	123	
SUJ.52	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	5	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	123	
SUJ.53	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	1	4	3	2	2	114	
SUJ.54	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	5	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	132	
SUJ.55	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	5	3	4	4	161	
SUJ.56	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	5	2	2	2	5	5	4	4	4	1	3	1	1	1	4	2	1	4	4	3	130	
SUJ.57	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	1	3	3	4	130	
SUJ.58	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	131	
SUJ.59	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	5	4	5	3	4	1	2	2	3	5	5	4	5	3	2	2	3	3	5	1	1	4	5	4	149	
SUJ.60	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	150	
SUJ.61	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	132	
SUJ.62	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	140	
SUJ.63	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	2	3	3	2	110	
SUJ.64	5	5	4	5	5	3	4	3	2	3	3	5	5	4	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	137	
SUJ.65	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	3	5	5	5	4	5	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	165	
SUJ.66	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	4	1	1	3	4	3	136	
SUJ.67	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	3	3	4	5	4	4	5	3	1	3	3	3	4	1	1	5	4	4	148	

SUJ.68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	3	2	1	3	3	5	3	2	3	5	5	5	4	5	5	148	
SUJ.69	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	1	4	4	3	3	2	4	5	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	126	
SUJ.70	5	5	5	5	5	3	4	3	1	3	3	5	5	4	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	1	2	3	4	1	1	3	2	2	123	
SUJ.71	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	4	2	2	2	3	1	4	3	3	1	2	1	2	2	111	
SUJ.72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	1	1	1	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	131	
SUJ.73	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	134
SUJ.74	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	1	1	1	5	5	3	3	5	5	2	3	5	5	4	2	2	3	5	2	3	2	3	3	145	
SUJ.75	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	141	
SUJ.76	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	138	
SUJ.77	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	136	
SUJ.78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5		3	3	2	2	3	4	4	4	5	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	130	
SUJ.79	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	184	
SUJ.80	5	2	5	3	2	5	4	4	1	4	3	4	4	5	5	1	3	1	2	2	4	5	5	5	4	3	3	1	3	3	4	2	1	3	4	3	3	5	3	4	133	

Base de datos de la variable desempeño docente

Docentes	D1										D2																		D3					D4								
	Preparación para el aprendizaje de los alumnos										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																		Según la calidad de la escuela relacionada a la enseñanza					Según el desarrollo de la Profesionalidad docente								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	TOTAL	
SUJ.1	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	5	5	148	
SUJ.2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	178	
SUJ.3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	149
SUJ.4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	4	4	141	
SUJ.5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	179
SUJ.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	9	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	187	
SUJ.7	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	3	173	
SUJ.8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	2	5	5	163	
SUJ.9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	
SUJ.10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	170	
SUJ.11	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	2	5	5	165	
SUJ.12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	193
SUJ.13	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	161	
SUJ.14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	190	
SUJ.15	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	1	1	5	5	182	
SUJ.16	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	178	
SUJ.17	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	5	156	
SUJ.18	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	137		
SUJ.19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	186	
SUJ.20	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	1	4	5	158	
SUJ.21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	179		
SUJ.22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	176	
SUJ.23	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	188	
SUJ.24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	5	138	
SUJ.25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	5	157	
SUJ.26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	153	
SUJ.27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	181	
SUJ.28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	138	
SUJ.29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	151	
SUJ.30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	
SUJ.31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	1	5	5	151

SUJ.32	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	5	140			
SUJ.33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	2	2	3	3	4	2	3	4	1	4	4	151		
SUJ.34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	117			
SUJ.35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	187			
SUJ.36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	146			
SUJ.37	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	5	5	159		
SUJ.38	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	5	143		
SUJ.39	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	134		
SUJ.40	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	171			
SUJ.41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	160			
SUJ.42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	168			
SUJ.43	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	175		
SUJ.44	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	176		
SUJ.45	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	158			
SUJ.46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	189		
SUJ.47	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	159			
SUJ.48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	197		
SUJ.49	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	5	5	170		
SUJ.50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	190
SUJ.51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	151			
SUJ.52	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	172		
SUJ.53	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	174				
SUJ.54	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	172		
SUJ.55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	177			
SUJ.56	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	167			
SUJ.57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	194			
SUJ.58	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	180			
SUJ.59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	182				
SUJ.60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	188			
SUJ.61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	149				
SUJ.62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	155			
SUJ.63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	152			
SUJ.64	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2	1	4	5	160			
SUJ.65	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	190		
SUJ.66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	187			
SUJ.67	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	174		

SUJ.68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	164	
SUJ.69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	192	
SUJ.70	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3	2	4	3	2	1	4	5	160		
SUJ.71	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	191	
SUJ.72	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	188	
SUJ.73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	2	3	4	1	4	4	151	
SUJ.74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	190	
SUJ.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	161	
SUJ.76	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	191
SUJ.77	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
SUJ.78	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	192	
SUJ.79	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	189	
SUJ.80	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	147	

Base de datos de la prueba piloto para la variable clima organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	5	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3
2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	4	1	2	4	4	1	1	1	2	2
4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3
5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3
6	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	1	1	1	5	5	3	3	5	5	2	3	5	5	4	2	2	3	4	2	3	2	3	3
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	4	5	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5
12	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	2	1	1	4	4	3	3	5	3	2	2	3	3	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2
15	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
16	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	1	2	3	3	3	5	3	4	4	1	3	2	1	1	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	5	4	1	1	3	2	1	3	3	2	3	1	3	3
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	1	5	5	5	1	4	2	2
20	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
21	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	1	1	1	5	5	5	4	5	5	1	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2
23	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	5	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	1	4	3	2	2	3	2	3	3
25	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	5	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4
27	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	5	2	2	2	5	5	4	4	4	1	3	1	1	1	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3
29	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	5	3	5	5
30	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	5	4	5	3	4	1	2	2	3	5	5	4	5	3	2	2	3	3	5	1	1	4	5	4	5	3	5	5

Base de datos de la prueba piloto para la variable desempeño docente

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	1	5	5			
3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	5		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	2	3	3	4	2	3	4	1	4	4		
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
8	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	5	5		
9	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	5	
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
11	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4		
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	
16	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5		
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5		
18	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4		
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
20	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
23	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	
24	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4			
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3		
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5		
27	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3			
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
29	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5		
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5		

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach de la variable desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	40

Alfa de Cronbach de la variable desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	40

Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES PARA CLIMA ORGANIZACIONAL/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autonomía								
1	Tiene autonomía para tomar la mayor parte de las decisiones que influirán en la forma en que desempeña su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Decide usted el modo en que ejecutara su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Usted puede proponer actividades para el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene libertad para organizar su trabajo como mejor le parece	✓		✓		✓		
5	Determina por usted mismo los estándares para ejecutar su trabajo.	✓				✓		
DIMENSIÓN 2: Cohesión								
6	Las personas que trabajan en la I.E se ayudan los unos a los otros	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las personas que trabajan en la I.E mantienen buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
8	Las personas que trabajan en la I.E trabajan en equipo	✓		✓		✓		
9	Las personas que trabajan en la I.E tienen un interés personal el uno por el otro.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabaja en la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Confianza								
11	Puedo confiar en que su director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director de la institución educativa es una persona de principios definidos.	✓		✓		✓		
13	Su director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
14	Existe un ambiente de confianza con respeto entre los miembros de la institución educativa	✓		✓		✓		
15	El director cumple con los compromisos que adquiere con los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Presión								
16	Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarla.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su institución educativa es un lugar relajado para trabajar,	✓		✓		✓		
18	En casa, a veces teme oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en la I.E	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

|

|

No aplicable

|

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Carallos Morales Santiago

DNI:.....

Especialidad del validador:

Mg. Educación: Psicología e Investigación: Universitaria

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Junio 2019

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES PARA CLIMA ORGANIZACIONAL/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autonomía							
1	Tiene autonomía para tomar la mayor parte de las decisiones que influirán en la forma en que desempeña su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Decide usted el modo en que ejecutara su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Usted puede proponer actividades para el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene libertad para organizar su trabajo como mejor le parece	✓		✓		✓		
5	Determina por usted mismo los estándares para ejecutar su trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las personas que trabajan en la I.E se ayudan los unos a los otros	✓		✓		✓		
7	Las personas que trabajan en la I.E mantienen buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
8	Las personas que trabajan en la I.E trabajan en equipo	✓		✓		✓		
9	Las personas que trabajan en la I.E tienen un interés personal el uno por el otro.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabaja en la I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Puedo confiar en que su director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	✓		✓		✓		
12	El director de la institución educativa es una persona de principios definidos.	✓		✓		✓		
13	Su director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
14	Existe un ambiente de confianza con respeto entre los miembros de la institución educativa	✓		✓		✓		
15	El director cumple con los compromisos que adquiere con los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Presión	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarla.	✓		✓		✓		
17	Su institución educativa es un lugar relajado para trabajar,	✓		✓		✓		
18	En casa, a veces teme oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en la I.E	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: PEREZ SAAVEDRA, SANCOS
DNI: 756621381

Especialidad del validador: Magistración de la Educación

- ¹Perfinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, junio del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES PARA CLIMA ORGANIZACIONAL/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autonomía								
1	Tiene autonomía para tomar la mayor parte de las decisiones que influirán en la forma en que desempeña su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Decide usted el modo en que ejecutara su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Usted puede proponer actividades para el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene libertad para organizar su trabajo como mejor le parece	✓		✓		✓		
5	Determina por usted mismo los estándares para ejecutar su trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Cohesión								
6	Las personas que trabajan en la I.E se ayudan los unos a los otros	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las personas que trabajan en la I.E mantienen buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
8	Las personas que trabajan en la I.E trabajan en equipo	✓		✓		✓		
9	Las personas que trabajan en la I.E tienen un interés personal el uno por el otro.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con los docentes que trabaja en la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Confianza								
11	Puedo confiar en que su director no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director de la institución educativa es una persona de principios definidos.	✓		✓		✓		
13	Su director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	✓		✓		✓		
14	Existe un ambiente de confianza con respeto entre los miembros de la institución educativa	✓		✓		✓		
15	El director cumple con los compromisos que adquiere con los docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Presión								
16	Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarla.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su institución educativa es un lugar relajado para trabajar,	✓		✓		✓		
18	En casa, a veces teme oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en la I.E	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg Álvaro Castillo Ríos Félix
DNI: 4.01.672

Especialidad del validador: Psicología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES PARA DESEMPEÑO DOCENTE/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓	
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓	
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓	
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓	
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓	
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES PARA DESEMPEÑO DOCENTE/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓	
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓	
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓	
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓	
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓	
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	✓		✓		✓	

23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓			
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓			
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓			
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓			
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓			
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓			
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	✓		✓		✓		✓	
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓		✓	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		✓	
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		✓	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES PARA DESEMPEÑO DOCENTE/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓	
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓	
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓	
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓	
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓	
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	✓		✓		✓	
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	✓		✓		✓	

23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓			✓			✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓			✓			✓		
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓			✓			✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓			✓			✓		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓			✓			✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓			✓			✓		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓			✓			✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	✓		✓				✓		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓				✓		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓				✓		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓				✓		
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓				✓		

Anexo 6: Constancia de aplicación de los instrumentos.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6048
"JORGE BASADRE"
R.Z. 1349-03-06-82
Estudio - Disciplina - Solidaridad

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 6048
"JORGE BASADRE" DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR-UGEL 01


HACE CONSTAR:

Que, la profesora **CHAVEZ VILCAS, Yeny Estela**; identificada con DNI N° 07462792, ha aplicado el recojo de información de la investigación denominado " Relación entre Clima Organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador 2019" con instrumentos que son considerados necesarios para medir la relación que existe entre estas dos variables en los docentes de la institución, el mismo que se realizó para la obtención del grado de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para fines que se crea conveniente.

Villa el Salvador, 31 de julio del 2019

JVQ/D
Secret.



Julio Vilca Quinteros
DIRECTOR

Teléfono: 287 8073 - Email: 6048jorgebasadre@gmail.com
Av. Micaela Bastidas Cdra. 13 Ruta "B" Sector 2 Grupo 22 - Villa El Salvador

Anexo7: Otras evidencias

Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Abner Chávez Leandro**, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador 2019”** de la estudiante **Yeny Estela Chávez Vilcas**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, por tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de febrero del 2020

Dr. Abner Chávez Leandro
DNI: 22469265

Pantallazo del software turnitin

feedback studio

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Maestra en Administración de la Educación

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa el Salvador 2019.

AUTORA:

Bermy Estela Chavez Vilcas (ORCID: 0000-0002-9941-5390)

ASESOR:

www.researchgate.net

High Resolution

Página 1 de 36 Número de palabras: 12005

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	repositorio.uco.edu.pe Fuente de Internet > 9 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante > 8 %
3	display en es Fuente de Internet > 1 %
4	repositorio.ut.edu.co Fuente de Internet < 1 %
5	issuu.com Fuente de Internet < 1 %
6	COPE Actual Fuente de Internet < 1 %
7	es.scribdshare.net Fuente de Internet < 1 %
8	www.researchgate.net < 1 %

Resumen de coincidencias

18 de 122 >

Feedback Studio - Maria Freder

https://ojs.furttunin.com/view/tarjetas.php?se=130&t=1555697146&origen=e

11/02/2020

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CHAVEZ VILCAS YENY ESTELA

D.N.I. : 07462792

Domicilio : Sector 2 - Cuzco 16 - Manzana D - Lote 18 - Villa El Salvador

Teléfono : Fijo : Móvil : 973971941

E-mail : yeny.ch.v@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRIA

☐ Doctorado

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chavez Vilcas Yeny Estela

Título de la tesis:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente

en la Institución Educativa Jorge Basadre 6043,

Villa El Salvador 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

17 de Enero de 2020

Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Yeny Estela Chávez Vilcas

INFORME TITULADO:

Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre G018, Villa el Salvador 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN